

# 視覚障害と知的障害を併せ有する重複障害生徒の一般就労に向けた取り組み —学校、企業、就労関係機関の連携—

古川 民夫（神戸市立盲学校 進路指導部長）

## 1 はじめに

近年、本校では視覚と知的の障害を併せ有する重複障害の幼児児童生徒が増えている。2014年度幼稚部から高等部普通科までの幼児児童生徒26名のうち、身障手帳と療育手帳の両方を所持する者が14名在籍しその割合は53.8%であった。重複障害生徒の進路はこれまでの場合普通科卒業後、自立訓練や就労継続B型に、重度の生徒は生活介護といった福祉事業所に進むケースがほとんどであった。

ところが、昨年度普通科を卒業した弱視の男子生徒Aが1年次から一貫して一般就労を希望したため、就労実現に向けて外部関係諸機関の協力を得ながら、職能評価や職場実習を含む様々な取り組みを行ってきた。その結果、ある企業に就労することができたので報告する。

## 2 本校卒業生就労の現状

- (1) 2013年度、兵庫県内の特別支援学校42校の高等部卒業生843名のうち一般就労したのは141名（16.7%）である。
- (2) 843名中、本校卒業生は10名でうち4名が就労している。ただし、いずれも理療（あんまはりきゅう）での就労である。
- (3) 本校には職業課程の理療科が設置されており、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の養成を行っている。免許を取得した生徒は、そのほとんどが就労している。
- (4) 理療の免許を取得するには、国家試験に合格しなければならないため、知的障害を有する生徒には困難である。
- (5) したがって、知的障害を有する生徒が一般就労を希望する場合、知的分野での就労を目指すのが現実的である。
- (6) 本校普通科卒業生の進路状況を過去20年間でみても、知的障害を有する生徒が一般就労したのは1件のみである。

## 3 生徒Aの実態（2015年3月現在）

- (1) 学年：高等部本科普通科3年
- (2) 障害の状況：
  - ① 視覚障害：未熟児網膜症 身障手帳1種3級  
視力 右0.05（視野40度以内）、左光覚
  - ② 知的障害：療育手帳B2  
他者とのコミュニケーションは図れるが、作業に関する指示内容の理解には時間を要する。
  - (3) 日常生活動作  
食事・更衣・排泄などは自立している。移動についても、

電車を利用して自力で通学している。

### (4) 趣味

和太鼓。本校の部活動に加え、外部の和太鼓クラブにも所属して定期的に演奏会にも参加している。

### (5) 家族の状況：父母兄

- ① 両親も一般就労を一貫して強く希望している。
- ② Aの職場実習に際しては何度も企業を訪問したり、その他の学校行事などにも積極的に参加している。
- ③ 兄はAのよき相談相手である。

### (6) 1年担任からみた生徒・保護者の様子

- ① 手先が不器用で、自己肯定感が低い。
- ② 保護者の期待度と本人の能力とに多少のズレがある。
- ③ 卒業後すぐに一般就労するのは極めて困難である。

## 4 1～2年次の主な取り組みと課題

作業学習、職能評価、職場実習などを行ったが、コミュニケーション力や意欲は評価されるものの、作業能力が高くなく卒後の就労は困難であり、就労移行支援で訓練を受けるのが妥当との結論に達した。

## 5 3年次の主な取り組み

### (1) ハローワークでの求職登録（6月）

担当官が来校し、求職登録と保護者も交えて就職相談を受ける。第1希望を知的分野での一般就労、第2希望を就労移行支援とすることを確認した。

### (2) 就労移行支援事業所での体験実習（6月）

単一知的障害の生徒と一緒に行ったことで、見えにくさによる作業の困難さが改めて確認された。

### (3) 障害者職業センターでの職能評価（8月）

基礎学力や作業能力において様々な課題を指摘される一方、コミュニケーション力、就労意欲、忍耐強さなどが高く評価され、卒業後の一般就労も可能との評価を得た。

### (4) 特例子会社での体験実習（8月）

企業ジョブコーチの方が、Aの特性に配慮しつつ、いろいろな作業を用意してくれた。非常に温かく指導してくれたことで、Aの就労意欲はさらに高まった。

### (5) 就労先企業での雇用前提実習1（9～10月）

初めての障害者受け入れということで、所長が全従業員に対して理解を求めるなど、率先して受け入れ態勢を整えてくれた。作業内容についても上記の特例子会社同様、Aの特性に配慮しながら、いくつもの作業を用意してくれた。指導担当の方が、大変熱心かつ温かく指導して下さったこ

とで、Aは自身の能力を存分に発揮することができ、「ここで働きたい」とはっきり意思表示をした。

#### (6) 就労先企業での雇用前提実習 2 (11月)

2回目ということで、職場内のコミュニケーションもかなり円滑に図れるようになった。神戸市障害福祉課の担当者3名が実習の見学に訪れ、本ケースに対する関心の高さを示した。最終日の反省会には、保護者、ハローワークの担当官、地域障害者就労推進センター担当者も同席し、本ケースにおける強力な支援体制が確認された。就労先企業の所長より、雇用を確約する旨の意思表示があった。

#### (7) 内定通知届く (12月)

#### (8) 職場定着実習 1 (2月)

#### (9) 職場定着実習 2 (3月)

本校教職員のための実習見学会を実施 ジョブコーチや、保護者も参加し、就労に向けて学校から企業への移行(引き継ぎ)をスムーズに行うことができた。

## 6 就労の状況

### (1) 就労企業情報

商号：〇〇〇株式会社 神戸支社

従業員：320名(神戸支社27名 男18名 女9名)

主な事業：ユニフォームのアウトソーシング事業、クリーニング業、倉庫業など

### (2) 雇用形態：フルタイムパート

### (3) 作業内容

#### ①ユニフォームの倉庫整理

ユニフォームの収納袋に付けているタグを携帯型拡大読書器で読みとり、倉庫の所定の場所に収納する作業。

#### ②ユニフォームのネームタグ剥がし作業

クリーニングをしたユニフォームに新しいネームタグを張り付けるために、使用済みのタグを剥がす作業。

#### ③ユニフォームのネームタグ圧着作業

新しいネームタグを、高温圧着機を使ってユニフォームに圧着する作業。

#### ④タオルたたみ

クリーニング済みのタオルをたたむ作業。

## 7 就労に結びついた理由

障害者雇用率のアップなど法整備が進む一方で、知的障害者や精神障害者は増え続けており、結局のところ就労の厳しさはそれほど緩和されていない。こうした状況の中、一般就労は極めて困難と思われた視覚・知的重障生徒の就労が実現できた理由を以下の8点にまとめる。

(1) 障害者雇用促進法の法改正によって、社会全般で障害者雇用に対する関心が高まったこと。

(2) 企業がAをしっかりと評価した上で、その特性にあった仕事内容を日々の業務から掘り起こしてくれたこと。

(3) それらの仕事をAが集中的に行うことが、職場全体のスムーズな業務遂行に繋がったこと。

(4) 企業がAの実習受け入れに際して用意してくれた合理的配慮が会社にとっても有益であったこと。

(5) ハローワーク、地域障害者就労推進センターなどの関係機関が視覚・知的重複という難しいケースであることから、親身に相談に応じてくれたことで、結果的に強力な就労支援体制が組織できたこと。

(6) 保護者が常に積極的、協力的な姿勢を保ったことが企業に対しても大きな安心感を与えたこと。

(7) 学校側も、企業と随時コミュニケーションを図り、信頼関係の構築に努めたこと。

(8) このような環境の中で、Aは自信を持ち、高め、そして自己の能力を最大限に発揮することができたこと。

## 8 おわりに

企業が要求する能力として最初に挙げるのがコミュニケーション力である。例えば、「あいさつができる」、「自分の障害を周囲にきちんと伝えることができる」、「分からないことを聞くことができる」ということを、すべての企業が望んでいる。一方、作業能力については、高いに越したことはないがある程度の能力があれば、むしろコミュニケーション力や就労意欲を優先するというのが企業の基本的な考え方のようなのである。本ケースにおいても、生徒Aの作業能力は決して高くはなかった。前述のように障害者職業センターの職能評価においても「見えにくさ」によるものも含め多くの課題が指摘された。一方で就労意欲の高さや忍耐強さなどから「就労可能性あり」との判定を受け、就労先企業での実習へと繋がったのである。

今回のことを振り返ってみて、就労に必要な要素で最も重要であると思えたのは、人と人との繋がりである。本人と家族との繋がり、学校との繋がり、そして関係機関との繋がりである。家族は父母兄であり、学校は教師であり、関係機関は各々の担当者という人たちであった。今後、重複障害生徒の一般就労を支援する場合に、まずは作業学習やコミュニケーション訓練をバランスよく行い、それらを通じて生徒の就労意欲を高めなければならない。同時に関係機関に対しては、就労に必要な能力を数値で判断せず、また盲学校(視覚障害)に対する既存概念に捉われることなく、生徒一人一人の特性をしっかりと把握してもらった上で、その能力を最大限引き出せるような支援および合理的配慮を講じてもらうための働きかけとして、各関係機関の担当者の人たちに直接会って、伝え、そして理解・協力を求めていかなければならない。

# 重度障害児の一般就労に向けた地域連携の経験

○宮崎 健司（十勝リハビリテーションセンター 医療技術部 作業療法科）  
片平 修（帯広ケア・センター）

## 1 はじめに

障害者の自立にとって各種学校を卒業する段階で、就労や進学、社会福祉サービス等への移行を行っていくことは重要な課題であるといえる。現状として、平成24年度の特別支援学校高等部（肢体不自由）の卒業後の就職者割合は全体の10.5%である。進学者に関しては1.5%、その他80.4%が社会福祉施設等入所・通所者となっている。また、養護学校高等部卒業後においても就職者割合は全体の7.7%、進学者1.8%、社会福祉施設等入所・通所者64.0%<sup>1)</sup>と大きく変わらない。

このことから、障がい児にとって学校教育を卒業するという事は、同時に社会参加への移行期としてとても重要な時期であることがいえる。

今回紹介する症例の年齢は20代前半、当院外来リハビリテーションを利用している。近隣普通高校定時制（以下「高校」という。）、近隣専門学校（以下「専門学校」という。）を卒業後に「一般就労を目指したい」「自分にあった職業を決めていき、スキルを身につけていきたい」と、症例とご家族から一般就労の希望があった。第1回目のケア会議から現在まで、約1年半の介入の経過と経験をまとめ報告する。

なお、発表に際して症例、ご家族の了解を得ている。

## 2 症例プロフィール

20代前半 男性

診断名：脳性まひ

障害名：痙直型四肢麻痺

障害区分：1種 1級

全身に麻痺がある障害で、可動域の制限があるものの左上肢、頸部には比較的随意性が保たれている。そのため日常生活活動（以下「ADL」という。）場面では、電動車椅子を左手で操作して移動している。その他のADLとして、水分摂取を含めた食事の動作、トイレでの下衣操作や拭き取りなどの動作、上衣下衣の着替え動作、歯磨きや入浴動作を含めた全般的なセルフケアなどは全介助である。

高校在学中から一般就労を目標に専門学校への入学を志し、専門学校在学中も職場実習など精力的に取り組んでいた。就学中、学校内でのADLに関しては、学校配置の生活支援員や介助員が同伴し行っていた。知的水準としては高校、専門学校卒業レベルで、コミュニケーションは良好

である。

当院での外来リハビリテーション（以下「外来リハ」という。）は12歳から始めている。現在は理学療法（以下「PT」という。）、作業療法（以下「OT」という。）を各々約40分、週1回の頻度で利用している。外来リハの訓練内容として、PTでは主に移乗動作の介助量軽減に向けた立位練習などの下肢機能訓練、OTではパソコン操作などの円滑化に向けた上肢機能訓練を行っている。

## 3 支援経過 ケア会議

本人及びご家族の希望と、ADL全般的に全介助である現状の身体機能、専門学校で学んだスキルを考慮し、医療・介護施設でのPCを使用した事務作業獲得へ向けて専門学校卒業後の4月から就労移行事業が開始された。

就労移行支援事業開始後、各関係機関のスタッフ、本人とご家族含め約15名のチーム体制にて取り組むこととなった。初回から現在（約1年半の間）までに、計4回のケア会議が実施された。

ケア会議の中で、本人及びご家族の希望が再確認され本人からは「一般就労を目指したい」「将来的に自分の稼ぎで1人暮らしをしてみたい。」また、「年金なども納めていきたい。」と社会参加に対し意欲的に話されていた。ご家族からは「自分にあった職業を決めていき、スキルを身につけて欲しい」とあった。

## 4 検討内容

まず、食事・トイレ動作などADLで全般的に介助が必要であった。そのため、実習や就労に際しては水分摂取及び食事、トイレ動作に関して自立していることが求められた。

本人の身体機能では自立は難しいため、介助員の同行を提案したが、就労は営利目的となる活動のため同行介助は非該当とのことだった。さらに、通勤に関しても同行援護や移動支援については、営利目的であるため非該当であった。

これらについて、本人ご家族及び関係機関職員の掛け合いにより町役場の地域生活支援事業のガイドラインが、「ニーズの高い外出目的にも対応できるよう検討していきます。」と改正されることとなった。このため、移動支援での介助員同行が可能となり、通勤、食事動作、トイレ動作への介助者介入が可能となった。

次に、実習先・就労先について、身体活動が難しいため、上肢での作業がメインとなるPC操作などが主な作業となる事務職が検討された。ここでも、食事・トイレ動作などへの介助者介入が可能な実習先・就労先の確保が必要であった。

実習先についても関係機関職員の掛け合いにより近隣介護施設での実習が可能となった。また、今後必要に応じてOTが職場へ同行し環境設定を行う予定である。

最後に、電動車椅子上での座位姿勢や、デスクの高さなど環境が変化することでPC操作の円滑性に影響があった。さらに、水分摂取、資料や本のページを捲るなど応用的な上肢操作についても検討された。

これらに対し、本人とOT・PTに加えて、就労移行支援事業所スタッフ、車椅子作製会社スタッフを交えて作業環境設定を行った。

## 5 考察・今後の課題

今回、一定の知的水準がありながら重度の運動障害を持ち合わせる症例の就労支援を通して、就労支援の難しさと地域連携の重要性を痛感した。

身体障害者が一般就労するには、職場内でのADLに問題がないこと<sup>2)</sup>と言われているが、今回の症例は、各関係機関の専門職種がチームとして社会資源の活用や作業環境設定に対して取り組めた事により、職場でのADLを向上させることとなった。

今回の支援経過で焦点となっていたのは、通勤の支援、食事動作やトイレ動作など実習・就労先での身体活動を伴うADL介助の支援先とPC操作や電動車椅子姿勢など含めた環境設定である。

本症例の場合、関係機関内で定期的にケア会議を行っていたことで、現状と今後の課題を明確にして情報共有することが出来ていた。

通勤の支援、就労先での介助者の必要性に関して、関係機関の専門的、積極的な支援が行われたことにより、地域生活支援事業での就労時ADLへの介助者介入が可能となったことはとても重要であると考えられる。

また、電動車椅子やデスク周りの作業環境設定に関しても、本人と専門職種を交えた意見交換を行うことで、本人の上肢操作や想定される場面をチーム内でより具体的に検討することが出来たことにより、実践的で効率的な作業環境設定を行うことが出来ていたと考えられる。

これらのように、障害者の社会参加を考える上で、チームとなり支援の対象者やそのニーズをどのように考えていくのかは重要であると考えられる。

おわりに、これら社会資源の活用と作業環境設定の向上が職場でのADLを向上させ、さらに企業側とのマッチン

グを円滑にすることや、職業の維持、生活の維持といった社会参加の一助となっていくのではないかと考える。

### 【参考・引用文献】

- 1) 文部科学省ホームページ <http://www.mext.go.jp>
- 2) 作業療法全書 第12巻 作業療法技術学 職業関連活動 平賀昭信・岩瀬義昭

### 【連絡先】

十勝リハビリテーションセンター  
〒080-0833 北海道帯広市稲田町基線2-1  
TEL0155-47-5700

# 就労継続B型通所者を対象とした就労準備講座

## －就労支援機関と公共職業安定所による次のステップへの取組み－

- 太田 幸治（大和公共職業安定所 精神障害者雇用トータルサポーター）  
 今村 彩・北舘 崇司（大和市障害者自立支援センター）  
 今若 恵里子（大和公共職業安定所）  
 八賀 伸治（フレッシュゾーン・ボイス）

### 1 就労準備講座について

#### (1) 実施までの経緯

平成24年度、地域の自立支援協議会就労部会の主催により、医療デイケア通所者を対象に就労準備講座（以下「講座」という。）が実施され、参加者8名中、1名が就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）、3名が就労継続支援B型事業所（以下「B型」という。）につながり、一定の成果が得られた。一方、就労を含め次のステップを希望する通所者を就労あるいは就労移行支援事業所（以下「就労移行」という。）、A型へつなげることがB型の課題として挙げられており<sup>1)</sup>、平成26年度、B型通所中の精神障害者を対象に、就労部会の中心メンバーの就労支援センター（以下「センター」という。）、障害者就業・生活支援センター（以下「就・生センター」という。）、大和公共職業安定所（以下「安定所」という。）の共催により講座を実施した。

#### (2) 内容

講座は週1回2時間、計4回、曜日を固定しセンター内の会議室で実施した。内容（表1）は、B型から次のステップへの移行を考慮し、センター、就・生センター、安定所が協議し策定した。

表1 講座の内容

回	内容	講師
1	働くための準備	就・生センター
2	精神障害者雇用の現状	安定所
3	精神障害者雇用実績のある会社から話を聞く	特例子会社
4	就労移行、A型の紹介、就労移行通所者の話	就労移行、A型、就労移行通所者

#### (3) 参加者の概要

就労支援センターが内容、開催目的を明示し、講座の実施を地域のB型6か所に文書にて周知した。参加にはB型施設長の推薦という形を取り、申込用紙に参加目的を記入してもらった。センターが窓口となり参加者を募り、4か所から計9名が参加した。参加者の概要は表2のとおりで

ある。なお、平成24年度の講座でB型につながった3名中1名が今回の講座に参加した。

表2 参加者の概要

	性別	年齢	B型通所期間	参加目的
A	男	30代	1.5年	就職活動に本腰を入れるため
B	女	40代	4年	そろそろ就労に向けた具体的な準備をしたい
C	女	40代	2.5年	就労が目標で障害者雇用について知りたい
D	女	30代	1.5年	これからのために
E	女	40代	3年	就労に向けて準備
F	女	30代	4年	将来のため
G	男	30代	4年	就職活動へのステップとして自分を見つめ直すため
H	男	40代	7年	精神障害者を雇用する企業の考え方を理解し、就職活動の参考とし、準備をしたい
I	男	20代	4.5年	無記入

#### (4) 講座の概略

初回の「働くための準備」では、働くために必要なこと等について、グループワーク形式で参加者から意見を募り、就労移行、ジョブコーチ支援等の社会資源を活用することの意義を伝えた。

2回目の「精神障害者雇用の現状」では厚生労働省の資料<sup>2)</sup>を用いて精神障害者が働いている業界、業種について情報提供し、安定所の活用方法、チーム支援等について伝えた。

3回目の「精神障害者雇用実績のある会社から話を聞く」では、参加者の働くうえでの不安を扱い、体調管理の難しさを受けとめつつ、自分自身を知ることが大切であり、就労への意欲、自己管理、困ったときに自ら相談ができる、協調性があること等が求められる人物像であると伝えられ

た。約1時間、質疑応答の時間を設け、選考方法、仕事内容、労働条件等について意見交換を行った。

4回目の「就労移行、A型の紹介、就労移行通所者の話」では、各施設のプログラム、仕事内容について案内があり、就労移行通所中の2名より利用のメリット等について話があった。

## 2 講座終了後の参加者の動向

講座終了3か月後をめぐりに参加者の動向について、所属するB型の協力を得ながらセンター、安定所で確認を行った。結果は表3のとおりである。

表3 講座終了3か月後の参加者の動向

A	障害者求人1社に応募したが不採用で、B型を退所し就労準備のため就労移行に通所中
B	B型を退所し就労に備え就労移行に通所中
C	A型へ応募したが体調不良により実習に進まず、B型に通所継続中
D	B型に通所継続中
E	B型に通所継続中
F	B型に通所継続中
G	障害者求人1社(特例子会社)に応募し採用となり、B型を退所し就業中
H	一般の職業訓練に応募したが不合格となり、就・生センターに登録しB型に通所継続中
I	B型に通所継続中

9名中、3名がA型を含む障害者求人に応募し1名が特例子会社に採用され就業し、2名がB型から就労移行の利用につながり、1名は訓練に応募した。B型以外の就労支援機関の見学、体験通所、就職活動、アルバイト、職業訓練の応募等、いずれにも該当せずB型通所を継続した者は4名であった。

## 3 考察

講座終了後3か月以内に次のステップへ移行を試みた5名は、表2の参加目的で就労への意欲を示していた。そして、この5名はB型の活動だけでは接触する機会が少ないと思われる特例子会社の職員から、求められる人物像、採用選考等、有益な情報を聞き、就労意欲を高められたのではないだろうか。結果として3名が就職活動に移行したと考えられる。また、A型、就労移行の職員からの話、特に就労移行を利用している当事者から体験談を聞いたことは、

就労移行の利用につながった2名にとって意義があったと考えられる。

したがって、B型の次を具体的に考えているB型通所者を対象に、事業所ならびに地域の就労支援機関が連携し就労に関するノウハウを伝えていくことは、B型から次のステップへの移行に効果的に機能することが示唆された。

一方、今回、次のステップへの移行を試みなかった4名については、3か月後という短期ではなく中長期の目標として就労を意識していたと思われ、就労を希望するB型通所者に対し、引き続き働きかけを地域で行うことが今後の課題と考えられる。

## 【文献】

- 1) 橋本菊次郎：精神障害者の就労支援における精神保健福祉士の消極的態度についての研究（第二報）—就労継続支援事業所B型のPSWのインタビュー調査から—、「北翔大学北方圏学術情報センター年報Vol.4」、p.45-57（2012）
- 2) 厚生労働省Press Release（平成26年5月14日）：「平成25年度・障害者の職業紹介状況等」  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000045833.pdf>

# 山間農家を支える

## －EM堆肥作り－

○田中 誠 (就実大学・就実短期大学 教授)  
宇川 浩之・矢野川 祥典 (高知大学教育学部附属特別支援学校)  
石山 貴章 (就実大学)

### 1 はじめに

土佐嶺北地域(以下「嶺北」という。)においては、人口減少・少子高齢化に伴い、地域コミュニティの活力が低下し、地域経済が低迷する一方、都市住民からは、付加価値の高い観光・教育・福祉へのニーズが増大するとともに、地域の絆を重視する傾向が生じていることが山間地域における現状である。そこで、山間地域でEM<sup>EM</sup>堆肥を作り、また山間農家へ貢献している社会福祉法人 本山育成会 しゃくなげ荘(以下「しゃくなげ荘」という。)の実践について報告する。

### 2 研究方法

平成3年4月から継続して、しゃくなげ荘利用者のアフターケアをおこなうと同時に訪問及び嶺北の山間農家への踏査による聴き取りを主体とした。

### 3 しゃくなげ荘の概要と土佐嶺北の風土

しゃくなげ荘は平成3年4月1日に精神薄弱者更生施設(当時の用語)として高知県の北部中央・四国山脈の真ん中に位置した嶺北の長岡郡本山町に高知県最後の入所型施設として設立された。

爾来、社会のニーズ、保護者の願い等も起り新たに就労継続支援B型事業、共同生活援助・介護事業、地域相談支援センター事業が新設された。山村に開所されたしゃくなげ荘の精神は、「地域と共に生きるー地域の文化・教育・産業の発展をともに創るー」である。

しゃくなげ荘は、地域の一住民として毎年秋に行われる産業文化祭に施設メンバー全員が参加し、栽培収穫した農作物を提供出店している。地域福祉・地域教育の一環として、小・中学生の体験実習を受け入れ、しゃくなげ荘耕作地で共に汗を流し理解を深めている。地場産業への支援として、耕作放棄地あるいは高齢者農家への支援をおこなっている。

特に嶺北は、四国最大の早明浦ダム開発(着工1963年・竣工1975年)以降少子高齢に歯止めが利かず、高度成長の勢いとともに一次産業が減衰した。

その変化現状として、「①人口減少・高齢化、集落機能の低下、②農業所得の減少、社会インフラの老朽化、③廃校等遊休資源の増加、④美しい農村資源の保全・継承が困

難化、⑤都市との交流」等がみられる。

ここで嶺北の風土について述べておく。嶺北は土佐郡大川村、同郡土佐町、長岡郡本山町、同郡大豊町の4ヶ町村を形成した総人口1万人を有した山村である。

農林業を主体とした地域であり、林業は全国トップクラスの91.5%森林を有し、天空の郷で育てる棚田米、樹齢50年の古木の柚子栽培、わが国では既に幻のお茶と云われる「碁石茶」が栽培されている。森林水資源を育んでいる背景には、西日本最高峰の石鎚連峰を最源流として四国最大の水系(四国三郎)が上流域・下流域の暮らしの礎を担っている地域である。

### 4 EM堆肥着手の動機

しゃくなげ荘設立当時に、地域小売業オーナーより、生ゴミを再生しEM肥料作りを進言されたことがきっかけである。



写真1 EM堆肥の原料

この進言を聞いたしゃくなげ荘作業支援員(現園長の真鍋(以下「真鍋」という。))は、メンバーの日中活動として「できる」ことを確信したといわれている。

設立当初の初代園長は、設立から5年で結果を出さないと、地域住民、福祉行政からしゃくなげ荘としての真価を問われると述べられた。

しゃくなげ荘設立当時の支援員は、教育・社会福祉系学部以外の学部出身であり、障害児(者)へのアプローチについて利用児(者)から学ぶ精神をモットーにして、日常の作業支援・生活支援を実践し、現在のしゃくなげ荘の礎を築いてきている。支援員は地域で育ち、県外(大学)

で学び、里帰りしてきた。幼少期から農業経験が豊富であり、有機農法を考えたEM堆肥作りへの理解と同時に着手した。



写真2 完成のEM堆肥

年間生産量は次の通りである。EMボカシ7200kg、EMパレット4000kg、生発酵78 t。販路は嶺北をはじめ高知市、香川県、徳島県、愛媛県である。

少子高齢が進む嶺北で、しゃくなげ荘が地域住民、地域農家へ貢献することについて、真鍋は次のように述べている。

嶺北の農業は、狭い耕地面積（大半が棚田）をフルに活用し、生産性をめいっぱい引き出し、農業生産を拡大するための、いわば効率至上の農法を招いている。嶺北地域に限ったことではなく日本の農業全体がそうであろう。そのマイナス現象が、環境に与える負荷の増大となってハネ返ってきている。もともと農業とは大気、土壌、水系、生物相など環境をめぐる大きな物質環境の流れのなかで、これを巧みに利用して食料の生産を行う、工業とは異なる特色をもつ生命産業である。その物質循環の流れを肥料、農業、エネルギー多投型の農業が自らの手で破壊、汚染している現状である。病害虫の発生状況、作物、土壌の状態に応じた防除や施肥を行わず、化学合成の農薬や肥料への依存を強めることは、過度に環境に負荷を与えることにつながり、また水田における水管理の不徹底による農薬、肥料の河川等への流出も懸念する。さらに、このように述べている。現実には「懸念される」「おそれもある」などという生易しいものではない。農薬は水道水源を汚染している元凶であり、化学肥料頼りの安易な農法が、地力を衰弱させている。天空の郷で知られる嶺北の棚田への貢献はしゃくなげ荘のメンバーであり、EM堆肥提供であると。さらに「新しい時代の農業の担い手来たれ」ということを聞いたことがある。嶺北での若者による農業後継者は少数である。ほとんどがサラリーマン兼副業としての農業である。純粋な農業後継者は僅かである。昭和50年代までは農家の子どもが農家の跡を継ぐという生業的な感覚でやってきたが、これからは産業として自立できる農業を志す人材を、広く国民から募る時代ではあると言われ、新・農業従事者を求

め、「豊かな自然のなかで、いのちを育てる創造的な暮らしをしてみたい」という人も大学生から定年された方々にみられる。この場合は夫婦であったり、あるいは単身（独身）であったりしているが少数の限られた人達である。さらに棚田、山林への資財運搬、棚田、山林から収穫物運搬の場合、狭い山道での機械運搬には限界がある。そこで、しゃくなげ荘メンバーの動力が必要とされる。当に嶺北地域では援農隊としての重要な役割を發揮していると。



写真3 嶺北天空の郷

しゃくなげ荘メンバーによる、高齢者農家への田植えボランティア、夏は農家の草取り・草刈り運搬作業、秋は稲刈り。



写真4 椎茸栽培

秋は山から原木運搬作業、冬は椎茸菌打ち作業。

## 5 むすびに

嶺北の山間を担う人々は、収穫の喜びは当然のことであるが、しゃくなげ荘メンバーが有機肥料を作り、地域から活用され、その努力の結果として農業経営者から、季節労働者としてあるいはボランティアとして要請されていることは、しゃくなげ荘が地域の重要な福祉機関であることを示している。

注) 有機微生物群(Effective Microorganisms)。自然界に存在する微生物の中から作物生産に有効な乳酸菌、酵母菌、放線菌、光合成細菌等10属80種以上の微生物群を選び出して複合した培養液を指す。多種多様な微生物の働きが土壌中でお互いに共存共栄し連動し合い、相乗効果を發揮する仕組みとなっている。

### 【連絡先】

田中 誠  
就実大学・就実短期大学  
e-mail : makoto\_tanaka@shujitsu.ac.jp